

Mobilität am Arbeitsmarkt und regionale Disparitäten

Hillmert, Steffen

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hillmert, S. (2006). Mobilität am Arbeitsmarkt und regionale Disparitäten. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 3391-3401). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-142873>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Mobilität am Arbeitsmarkt und regionale Disparitäten

Steffen Hillmert

1. Ausgangspunkt

In der Ungleichheits- und Arbeitsmarktforschung wird die Dimension des *Raumes* in zweifacher Hinsicht berücksichtigt. Erstens in der Form der Analyse *regionaler Disparitäten*, welche insbesondere die Unterschiedlichkeit der Lebensverhältnisse in verschiedenen räumlichen Einheiten zum Thema macht. In methodischer Hinsicht handelt es sich hierbei häufig um Querschnittsanalysen. Zweitens in der Form von Untersuchungen *regionaler (räumlicher) Mobilität*. Diese Analysen basieren definitionsgemäß auf Längsschnittdaten, die Informationen über Veränderungen enthalten.

Es liegt nahe, beide Aspekte zu verbinden, denn regionale Disparitäten können wichtige Determinanten individueller Mobilität sein. Den Gegenstand der Untersuchung, die hier in Grundzügen dargestellt wird, bildet das arbeitsmarktbezogene Mobilitätsverhalten unterschiedlicher Qualifikationsgruppen unter besonderer Berücksichtigung regionaler Bedingungen. Datenbasis sind aktuelle Daten über individuelle Lebensverläufe in Westdeutschland.

2. Theorien der arbeitsmarktbezogenen regionalen Mobilität

Theoretische Erklärungen räumlicher Mobilitätsprozesse sind vielfältig (vgl. etwa Wagner 1990; Kalter 1997). Im Zusammenhang mit empirischen Analysen regionaler Mobilität dominieren dabei zunehmend Theorien der Mikroebene, welche Mobilitätsentscheidungen in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen und sie im Rahmen Theorien rationalen Verhaltens bzw. ökonomischer Theorien des Arbeitsmarktes (vgl. Franz 1994: 57–60) interpretieren. Hierbei werden modellgemäß vom betreffenden Akteur Kosten- und Nutzenaspekte der Mobilität abgewogen.

Die Ursache für Mobilität ergibt sich aus der Differenz von individuellem Aspirationsniveau und Nutzen in einer gegebenen Situation. Dabei kommt es auf die *relative* Bewertung der Situationen (im Vergleich zu möglichen Alternativen an einem anderen Ort) an. Ferner können sich verschiedene Arten der Mobilität wechselseitig

substituieren, wenn es um die relative Verbesserung der eigenen Situation geht. Bei der Suche nach Alternativen ist die regionale Mobilität daher auch mit anderen Mobilitätsformen zu vergleichen. Zu diesen anderen Formen der Mobilität am Arbeitsmarkt zählen insbesondere die zwischenbetriebliche und die berufliche Mobilität. Dabei gibt es teilweise (mehr oder weniger) definitorische Zusammenhänge zwischen verschiedenen Mobilitätsdimensionen; so geht räumliche Mobilität üblicherweise mit betrieblicher Mobilität einher. Vor dem Hintergrund theoretischer (nutzenorientierter) Modelle stehen die verschiedenen Mobilitätsdimensionen jedoch vor allem inhaltlich in Abhängigkeitsbeziehungen, denn sie verweisen auf jeweils unterschiedliche Möglichkeiten der individuellen Nutzensteigerung. Eine einfache Ausgangshypothese lautet: Sind Mobilitätschancen (und damit Möglichkeiten der Nutzenerfüllung und -steigerung) auf einer bestimmten Dimension relativ gering, dann wird tendenziell stärker auf andere Mobilitätsdimensionen ausgewichen.

Im vorliegenden Beitrag soll dies exemplarisch für den Zusammenhang regionaler Mobilität mit beruflichen Aufstiegen veranschaulicht werden. Dabei werden insbesondere regioneninterne und -externe Aufstiegschancen verglichen.

In den letzten Jahren hat die Perspektive des individuellen Lebensverlaufs (Mayer 2001) auch in Bezug auf Arbeitsmarktmobilität an Bedeutung gewonnen. Dies bedeutet nicht nur, dass räumliche und zeitliche Mobilitätsmuster im Lebensverlauf genau beschrieben werden sollen. Vielmehr geht es um die Analyse von Interdependenzen zwischen verschiedenen Lebensbereichen (Courgeau 1985). In diesem Zusammenhang ist die Dimension des Haushalts bzw. der Familie zu berücksichtigen. Nutzenkalkulationen und Entscheidungen erfolgen häufig nicht individuell, sondern gemeinsam (vgl. Mincer 1978). Unabhängig von dieser Kalkulation handelt es sich bei regionaler Mobilität häufig um »verbundene« Mobilität, die etwa auf arbeitsmarktbezogene Entscheidungen der Lebenspartner zurückgeht. Auch dies soll hier zumindest ansatzweise berücksichtigt werden.

3. Qualifikationen und räumliche Mobilität

Eine ganze Reihe empirischer Studien hat sich mit dem Verhältnis von formaler Qualifikation und regionaler Mobilität von Arbeitskräften beschäftigt (vgl. etwa Wagner 1989). Zwei Befunde wurden dabei wiederholt festgestellt: höher qualifizierte Arbeitskräfte wandern häufiger, und sie legen dabei größere Distanzen zurück als geringer qualifizierte.

Wie lassen sich diese qualifikationsbezogenen Unterschiede erklären? Erklärungen auf der Individualebene verweisen zunächst auf Unterschiede in Ressourcen, Informationen und Präferenzen der Arbeitnehmer.

Geht man zunächst von einem Wettbewerb zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen aus (also etwa einer einheitlichen »Warteschlange« von Arbeitskräften im Sinne von Thurow 1975), dann haben höher Qualifizierte grundsätzlich bessere Arbeitsmarktchancen und damit mehr Möglichkeiten zu wandern. Stellt man darüber hinaus die unterschiedlichen Investitionen in Humankapital (Becker 1975) in Rechnung, dann wird deutlich, dass höher Qualifizierte gegebenenfalls auch eine größere Notwendigkeit zu wandern haben, um ihre Investitionen auf jeden Fall zu amortisieren. Dies gilt umso mehr bei einer räumlich unterschiedlichen Verteilung der höher qualifizierten Positionen. Letzteres verweist gleichzeitig auf andere, eher strukturelle Erklärungen, die die Funktionsweise des Arbeitsmarktes zum Ausgangspunkt nehmen: Man kann sich den Arbeitsmarkt als intern differenziert vorstellen und für unterschiedliche Qualifikationssegmente unterschiedliche Funktionsweisen annehmen. Im Extremfall wird regionale Mobilität in einem bestimmten Teilarbeitsmarkt (etwa dem akademischen) selbst als ein Qualifikationsmerkmal angesehen, das es – unabhängig von anderen Anlässen umzuziehen – zu erwerben gilt.

Gegenüber den bereits erwähnten, eher generellen Befunden der bisherigen Forschung stehen im hier überblicksartig beschriebenen Projekt (siehe auch Hillmert 2004) spezifischere Fragen des Zusammenhangs zwischen formaler Qualifikation und regionaler Mobilität im Vordergrund. Im Besonderen wird auf zwei Fragen eingegangen: Gibt es Zusammenhänge zwischen Qualifikationen und individuellen räumlichen Mobilitätsprofilen? Wie sieht das Zusammenspiel individueller und regionaler Determinanten der (regionalen) Mobilität am Arbeitsmarkt aus? Mit den oben genannten theoretischen Perspektiven lassen sich unterschiedliche Hypothesen insbesondere hinsichtlich der Relation zwischen individuellen Ressourcen (Qualifikation) und regionaler Arbeitsmarktsituation und ihrer Effekte auf regionale Mobilität formulieren.

Nach dem einfachen Modell eines Wettbewerbs zwischen Arbeitskräften unterschiedlicher Ausbildungsniveaus sind (positive) additive Effekte für (jeweils höhere) individuelle Qualifikation und (jeweils schlechtere) Arbeitsmarktbedingungen vor Ort zu erwarten: höhere Qualifikationen stellen grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil dar, und relativ ungünstige Arbeitsmarktbedingungen erhöhen grundsätzlich die Notwendigkeit, einen neuen Arbeitsort zu suchen.

Nach dem Modell einer Differenzierung des Arbeitsmarktes ist eine Interaktion beider Variablen zu erwarten, das heißt der Effekt regionaler Unterschiede ist abhängig vom individuellen Qualifikationsniveau. Tendenziell ist nur für bestimmte Arbeitsmarktsegmente die Variation der regionalen Bedingungen von Bedeutung.

Im Extremfall wird regionale Mobilität selbst als ein Qualifikationsmerkmal angesehen. Demnach wären die Qualifikationsunterschiede von relativ großer Bedeutung, wohingegen sich regionale Unterschiede kaum auf das Mobilitätsverhalten der Angehörigen eines bestimmten Qualifikationssegments auswirken würden.

Die folgenden empirischen Analysen zur Bedeutung von Formalqualifikationen für regionale, arbeitsmarktbezogene Mobilität orientieren sich an diesen Ausgangshypothesen. Ferner ist es Ziel der Analyse, regionale Mobilität im Kontext anderer Mobilitätsformen (hier: berufliche Aufstiege) zu untersuchen.

4. Daten und Operationalisierung

Verwendet werden Daten der jüngsten Teilstudie der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin (vgl. Hillmert u.a. 2004). Diese retrospektiven Daten über die Lebensverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 wurden 1998/99 in Zusammenarbeit mit dem IAB erhoben. Es handelt sich um ca. 2.900 Lebensverläufe, für die monatsgenaue Angaben zu Bildung und Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familiengeschichte und andere Lebensbereiche erfasst wurden. Hinzu kommt die individuelle regionale Mobilitätsgeschichte sowohl für die jeweiligen Wohn- als auch für die Arbeitsorte.

Die Informationen über Erwerbsverläufe decken die achtziger und neunziger Jahre ab. Es gibt Hinweise, dass in diesem Zeitraum die arbeitsmarktbezogene regionale Mobilität gestiegen ist, während sie bis dahin eher rückläufig war (Haas 2000).

Durch die regionale Differenzierung der Stichprobe (ca. 100 Stichprobencluster) kann in Verbindung mit dem langen Beobachtungszeitraum eine breite regionale Streuung innerhalb des Bundesgebietes erzielt werden. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Lebensverlaufsdaten mit aggregierten Regionaldaten kombiniert (auf Kreisebene, quartalsweise oder jährlich), die vom IAB zur Verfügung gestellt wurden.

Gegenüber größeren, prozessproduzierten Datensätzen (vgl. etwa Haas/Möller 2001) haben die verwendeten Lebensverlaufsdaten den Nachteil, dass nur ausgewählte Kohorten betrachtet werden, bestimmte Informationen wie retrospektive Einkommensangaben eher unzuverlässig sind, die Stichprobengröße vergleichsweise klein ist und somit ein (regionales) Mehrebenendesign nur eingeschränkt möglich ist. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Vorteilen: Es werden alle Formen der Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit erfasst, diese existieren als volle Sequenzen (ohne so genannte »Linkzensierung«), es gibt Informationen über Partner und auch über internationale Mobilität.

Datenquelle	Westdeutsche Lebensverlaufsstudie, Kohorten 1964 und 1971
Erhebungszeitraum	1998/99
N (Personen) für die vorliegenden Analysen: in Deutschland geboren oder zugezogen bis Alter 15	2673
- Geburtskohorte 1964	1355
- Geburtskohorte 1971	1318
- Männer	1408
- Frauen	1265
N (Berufsbedingte Umzüge)	666
N (Berufliche Aufstiege)	477

Tabelle 1: Beschreibung der verwendeten Lebensverlaufsdaten

Die Abbildung 1 gibt einen ersten Eindruck von den Unterschieden im räumlichen Mobilitätsverhalten nach dem Qualifikationsniveau. Hierbei werden zunächst zwei große Gruppen unterschieden: Hochqualifizierte, das heißt Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss und geringer Qualifizierte. Auch in der konkreten Stichprobe zeigen sich bekannte Tendenzen: die Hochqualifizierten wandern häufiger und über größere Distanzen als die geringer Qualifizierten.

Wie lässt sich nun die Struktur dieser Unterschiede genauer beschreiben, und wie stellt sich insbesondere der Zusammenhang zwischen den lokalen (Arbeitsmarkt-)Bedingungen und dem individuellen Qualifikationsniveau dar?

Wie oben bereits beschrieben, soll regionale Mobilität im Kontext anderer Mobilitätsformen am Arbeitsmarkt untersucht werden. Die Grundidee hierbei ist, dass die innerregionale »freiwillige« Arbeitsmarktmobilität als Maß der (gruppenspezifischen) Chancenstruktur in einer bestimmten Region aufgefasst wird. Als Ausdruck freiwilliger Arbeitsmarktmobilität wiederum gelten insbesondere berufliche Aufstiege, gemessen anhand einer Niveauveränderung der beruflichen Stellung. Anschließend wird dies mit der Wahrscheinlichkeit verglichen, außerhalb des lokalen Arbeitsmarktes berufliche Aufstiege zu realisieren oder sich regional zu bewegen, ohne beruflich aufzusteigen.



Beschäftigte ohne akademische Ausbildung (gewichtete Teilstichprobe)



Beschäftigte mit akademischer Ausbildung

Abbildung 1: Regionale Beschäftigungsmobilität während der ersten sechs Jahre nach dem Erwerbseinstieg

(Datenbasis: Westdeutsche Geburtskohorte 1964, eigene Berechnungen)

Insbesondere der Einfluss der regionalen Situation ist hierbei von großem Interesse. Es ist zu fragen, ob sich regionale Mobilität gegenläufig zu beruflichen Mobilitätschancen vor Ort (dies würde eine Kompensation bzw. Substitution verschiedener Mobilitätsformen bedeuten) oder gleichsinnig verhält (dies würde eine Verstärkung bedeuten), und ob dies für verschiedene (Qualifikations-)Gruppen gleichermaßen gilt.

Bei den hier verwendeten statistischen Modellen handelt es sich um multivariate Übergangsratenmodelle (*discrete time*) mit konstanter Basisrate. Eine erste abhängige Variable zur Bestimmung der Chancenstruktur vor Ort bildet das »Risiko« eines beruflichen Aufstiegs innerhalb eines Umkreises von 25 Kilometern (»regioneninterne Aufstiegschancen«). Weitere abhängige Variablen bildeten berufsbezogene Umzüge über diesen Nahbereich hinaus: zum einen Umzüge, die mit beruflichen Aufstiegen verbunden sind (»regionenexterne Aufstiegschancen«) und zum anderen solche, bei denen dies nicht der Fall ist.

Berufliche Aufstiege und regionale Mobilität werden jeweils zu einem großen Teil von individuellen Merkmalen bestimmt. Zu den unabhängigen Variablen zählen daher auch Individual- und Beziehungsmerkmale wie Geburtskohorte, Geschlecht, schulische und berufliche/akademische Qualifikation, Niveau der aktuellen beruflichen Position, die bisherige (erwerbsbezogene) Mobilitätserfahrung als Dimension des Lebensverlaufs sowie Informationen über Familienbeziehungen (Familienstand, Kinder).

Daneben werden empirische Informationen zu regionalen Bedingungen berücksichtigt (Arbeitsmarktsituation: Arbeitslosenquote, Qualifikationsstruktur sowie die Gemeindegröße). Hinzu kommen Dummy-Variablen für die Bundesländer, um regionale Heterogenität im Rahmen der Möglichkeiten zumindest in gewissem Umfang zu kontrollieren.

5. Ausgewählte Ergebnisse multivariater Analysen

Die Modellschätzungen wurden in verschiedenen Kombinationen durchgeführt; im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse präsentiert (vgl. Tabelle 2).

Bezüglich der Einflüsse der Individual- und Beziehungsmerkmale zeigen sich auch in den vorliegenden Analysen Befunde, die sich mit Ergebnissen vorangegangener Studien decken. Diese Ergebnisse können hier nicht im Detail interpretiert werden; sie zeigen jedoch, dass diese Variablen bei arbeitsmarkt-bezogenen Regionalanalysen zumindest wichtige Kontrollvariablen darstellen:

- Frauen haben c.p. schlechtere Aufstiegschancen.
- Eine höhere Schulbildung und teilweise auch eine (höhere) Ausbildung haben c.p. positive Auswirkungen auf Aufstiegschancen, allerdings auch auf regionale Mobilität generell.
- Eine höhere aktuelle berufliche Position reduziert die Aufstiegschancen. Hierbei handelt es sich um die bekannten »Deckeneffekte«: Wer schon relativ weit oben ist, kann nur selten noch höher steigen.
- Eine Heirat wirkt sich bei den Geschlechtern unterschiedlich aus. Bei den Frauen reduzieren sich dadurch im Mittel sowohl die Aufstiegschancen als auch die Wahrscheinlichkeit regionaler Mobilität, insbesondere wenn diese nicht zu Aufstiegen führt.
- Ähnliches gilt für das Vorhandensein von Kindern. Dieses reduziert tendenziell sowohl die (innerregionalen) beruflichen Aufstiegschancen als auch die Wahrscheinlichkeit eines berufsbedingten Umzugs, allerdings nur bei den Frauen. Allgemein zeigen sich diesbezüglich keine signifikanten Auswirkungen auf regionale Mobilität, mit der berufliche Aufstiege realisiert werden können.

Von besonderem Interesse in den Analysen sind die Effekte von Regionalmerkmalen. Diese beschränken sich im Folgenden auf die lokale Arbeitsmarktsituation (regionale Arbeitslosenquote).

Es zeigt sich, dass mit höherer lokaler Arbeitslosigkeit die Aufstiegschancen der meisten Beschäftigten leicht (allerdings nicht signifikant) sinken, während diese Entwicklung bei den Hochqualifizierten (mit FH- oder Hochschulabschluss) kompensiert werden kann. Insgesamt sind also die gemessenen Veränderungen eher gering. Daneben lassen sich im Zusammenhang mit höherer lokaler Arbeitslosigkeit jedoch andere, hier nicht gemessene Verschlechterungen der Arbeitssituation (bzw. zumindest deren Befürchtung) erwarten. Führen diese zu einer generellen regionalen »Mobilisierung« der Erwerbstätigen?

Für die Hochqualifizierten lässt sich dies bejahen. Diese können in solchen Fällen die regionale Mobilität sogar eher noch häufiger mit formalen beruflichen Aufstiegen verbinden. Dies gilt, wie sich zeigen lässt, für hochqualifizierte Männer und Frauen. Für die geringer Qualifizierten hingegen ist dies nicht der Fall. Insgesamt steigt deren regionale Mobilität kaum an, und insbesondere regionen-externe Aufstiegschancen sind eher geringer ausgeprägt (was man etwa auch im Sinne von Dequalifizierung oder Entmutigung interpretieren könnte).

Insgesamt zeigen sich also überwiegend »gleichsinnige« Effekte innerhalb und zwischen den Regionen. Eine höhere Arbeitslosigkeit vor Ort führt also nicht zu einer generellen »Mobilisierung« (vgl. auch Windzio 2004). Allerdings gilt diese Diagnose nicht für die höher Qualifizierten. Bei diesen führen (auch temporär) ungünstige Arbeitsmarktbedingungen offenbar zu einer stärkeren »Aktivierung« im

Sinne räumlicher Mobilität, in deren Verlauf sich tendenziell auch berufliche Aufstiege ergeben.

	regioneninterne Aufstiegchancen	regionale Mobilität ohne Aufstieg	regionenexterne Aufstiegchancen
Geschlecht Mann (Ref.) Frau	negativ		negativ
Schulbildungsniveau Hauptschulabschluss (Ref.) Mittlere Reife Abitur	positiv positiv	positiv	positiv
Ausbildungsniveau < Lehrabschluss (Ref.) Lehrabschluss Uni/FH-Abschluss	positiv positiv	positiv	
Niveau der berufl. Position niedrig (Ref.) mittel hoch	negativ negativ	negativ	negativ negativ
Familienstand anderer (Ref.) verheiratet ... für Frauen	negativ	negativ	(negativ)
Anzahl Kinder ...für Frauen	(negativ)	(negativ)	
Regionale Arbeitslosenquote ... allgemein ... (zusätzlich) für Hochqualifizierte	(schwach negativ) schwach positiv		(negativ) positiv

() nicht mehr signifikanter Effekt

Tabelle 2: Zusammenfassung ausgewählter Effekte einer Serie von Übergangsratenmodellen

Die Ergebnisse unterstreichen somit die unterschiedliche Bedeutung der regionalen Arbeitsmarktsituation für unterschiedliche Qualifikationsgruppen, wobei kausal allerdings auch hier nicht gemessene Faktoren wie regionale Branchenstrukturen eine Rolle spielen dürften.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Insgesamt finden sich in den Ergebnissen nur wenige Belege, die für die Annahme eines einfachen Wettbewerbs zwischen unterschiedlichen Qualifikationsgruppen in einem homogenen, nationalen Arbeitsmarkt sprechen. Hingegen gibt es deutliche Belege für eine interne, im vorliegenden Fall insbesondere qualifikationsbezogene Strukturierung des raumbezogenen Arbeitsmarktverhaltens.

Bei den geringer Qualifizierten gehen tendenziell geringere innerregionale Mobilitätschancen bei einem problematischen Arbeitsmarkt vor Ort mit tendenziell geringeren Aufstiegschancen in anderen Regionen einher. Höher Qualifizierte mit Abitur bzw. (Fach-)Hochschulabschluss zeigen nicht nur eine grundsätzlich höhere Mobilität, diese wird bei ungünstigen lokalen Arbeitsmarktbedingungen tendenziell noch verstärkt.

Insofern kommt es in diesem Fall zu einer wechselseitigen Verstärkung der verschiedenen Mobilitätsdimensionen: In der Konsequenz ergibt sich eine (qualifikations-)selektive Abwanderung, die als Nebenfolge wiederum Auswirkungen auf die regionalen Bedingungen (Qualifikationsstrukturen, aber wohl auch abgeleitete Faktoren wie das Durchschnittseinkommen) hat. Die (nationale) Debatte über regionalen »Braindrain« bezieht sich in erster Linie auf Ostdeutschland. Für den ost-deutschen Arbeitsmarkt, der in den vorliegenden Daten nicht abgebildet wird, wären diese Effekte vermutlich noch erheblich deutlicher. Umgekehrt erscheint es aber interessant, dass sich derartige Effekte selektiver Abwanderung auch bereits innerhalb der westlichen Bundesländer nachweisen lassen.

Literatur

- Becker, Gary S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, New York.
- Courgeau, Daniel (1985), »Interaction between Spatial Mobility, Family and Career Life-Cycle: A French Survey«, *European Sociological Review*, Jg. 1, H. 2, S. 139–162.
- Franz, Wolfgang (1994), *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin.

- Haas, Anette (2000), »Regionale Mobilität gestiegen«, *LAB-Kurzbericht*, H. 4, Nürnberg.
- Haas, Anette/Möller, Joachim (2001), »Qualifizierungstrends und regionale Disparitäten. Eine Untersuchung auf der Grundlage der IAB-Regionalstichprobe aus der Beschäftigtenstatistik«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 34, H. 2, S. 139–151.
- Hillmert, Steffen/Künster, Ralf/Spengemann, Petra/Mayer, Karl Ulrich (2004), *Projekt »Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Dokumentationshandbuch*, Berlin.
- Hillmert, Steffen (2004), *Regional Mobility in Early Adulthood: The Impact of Qualifications*, Vortrag auf der Jahrestagung des European Research Network on Transitions in Youth, Nürnberg, September 2004.
- Kalter, Frank (1997), *Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationstheorie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen*, Opladen.
- Mayer, Karl Ulrich (2001), »Lebensverlauf«, in: Schäfers, Bernhard/Zapf, Wolfgang (Hg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Opladen, S. 446–460.
- Mincer, Jacob (1978), »Family Migration Decisions«, *The Journal of Political Economy*, Jg. 86, H. 5, S. 749–773.
- Thurow, Lester C. (1975), *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the US Economy*, New York.
- Wagner, Michael (1989), *Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration*, Stuttgart.
- Wagner, Michael (1990), »Wanderungen im Lebensverlauf«, in: Mayer, Karl Ulrich (Hg.), *Lebensverläufe und Sozialer Wandel*, Opladen, S. 212–238.
- Windzio, Michael (2004), »Kann der regionale Kontext zur »Arbeitslosenfalle« werden? Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten in Westdeutschland«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 56, H. 2, S. 257–278.